

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada Jl. Raya Gambuhan, Desa Modongan No.42 Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menurut Sugiyono (2005) termasuk penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu total sampling yakni menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

D. Definisi Operasional Variabel

1) Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu yang telah dicapai karyawan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a) Kuantitas ($Y_{1.1}$) merupakan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu periode tertentu.
- b) Kualitas ($Y_{2.2}$) merupakan mutu jenis produk yang dihasilkan oleh karyawan agar bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standart.
- c) Ketepatan waktu ($Y_{3.3}$) merupakan waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

2) Variabel Bebas Kemampuan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2)

Kemampuan, adalah potensi seorang individu untuk menguasai keahlian dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a) Pengetahuan ($X_{1.1}$), pengetahuan seorang karyawan dalam proses produksi sesuai dengan jenis produk yang dihasilkan dan memahami tahapan proses produksi.
 - Memiliki pengetahuan dalam proses menghasilkan produksi sandal
 - Memahami proses tahapan pembuatan produk yang dihasilkan.

- b) Keterampilan ($X_{1.2}$), keterampilan seseorang karyawan dalam proses produksi sandal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta memahami teknik pembuatan produk yang dihasilkan.
- Memiliki keterampilan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab.
 - Memahami teknik pembuatan produk yang dihasilkan.

Motivasi Kerja (X_2), adalah dorongan seseorang karyawan yang tumbuh dalam diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya. Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a) Kebutuhan eksistensi ($X_{2.1}$) kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman.
- b) Kebutuhan untuk menjalin hubungan ($X_{2.2}$) kebutuhan ini berkaitan dengan dorongan karyawan untuk memenuhi kebutuhan menjalin hubungan antar sesama karyawan dan atasan.
- c) Kebutuhan pertumbuhan ($X_{2.3}$) kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan pengembangan potensi yang ada pada diri karyawan.

Tabel 3.1
Variabel, indikator dan item pernyataan

Variabel	Indikator	Item pernyataan
Kinerja (Y)	1. Kuantitas ($Y_{1.1}$)	Jumlah produk yang dicapai oleh karyawan sesuai target perusahaan.
	2. Kualitas ($Y_{1.2}$)	Hasil standar/ mutu pada setiap produk yang dihasilkan karyawan.
	3. Ketepatan Waktu ($Y_{1.3}$)	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
Kemampuan (X1)	1. Pengetahuan ($X_{1.1}$)	Pengetahuan karyawan dalam proses menghasilkan jenis produk dan memahami proses tahapan produk yang dihasilkan.
	2. Keterampilan ($X_{1.2}$)	Keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai tugas & tanggung jawab karyawan dan memahami teknik pembuatan produk yang dihasilkan.
Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan eksistensi ($X_{2.1}$)	Dorongan karyawan dalam bekerja untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis dan rasa aman mendorong bekerja lebih baik.
	2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan ($X_{2.2}$)	Dorongan karyawan dalam bekerja dengan tujuan berhubungan baik dengan teman kerja dan atasan.
	3. Kebutuhan pertumbuhan ($X_{2.3}$)	Dorongan karyawan dalam bekerja dengan tujuan mengembangkan potensi diri karyawan agar bekerja lebih baik.

E. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis data

Data kualitatif

Data yang data diperoleh dengan informasi yang didapat dari pihak lain atau diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan dan pemilik pada UD. Anugerah .

2) Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang disimpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada para responden yaitu karyawan pada UD. Anugerah.

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono,2014) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumentasi. Data sekunder umumnya berupa bukti atau laporan data target & realisasi dan data kerusakan barang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Kuesioner

Suharmisi Arikunto (2006) menjelaskan kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan judul kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

b) Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara yaitu salah satu teknik pengumpulan data dengan cara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti di UD. Anugerah kabupaten Mojokerto.

G. Teknik Pengukuran Variabel

Untuk teknik pengukuran item dalam angket menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014).

Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda dari proses pemberian skor ini dihasilkan 5 kategori, yaitu :

1. Jawaban SS (Sangat setuju) dengan skor 5
2. Jawaban S (Setuju) dengan skor 4
3. Jawaban N (Netral) dengan skor 3
4. Jawaban TS (Tidak setuju) dengan skor 2
5. Jawaban STS (sangat tidak setuju) dengan skor 1

Dimana untuk jawaban dari responden dikaitkan dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Jawaban SS (Sangat setuju) diberi skor 5, sebagai jawaban dari kemampuan mempunyai indikasi sangat tinggi dan motivasi mempunyai indikasi sangat tinggi. Sedangkan kinerja yang mempunyai indikasi sangat tinggi.
- b. Jawaban S (Setuju) diberi skor 4, sebagai jawaban dari kemampuan mempunyai indikasi tinggi dan motivasi mempunyai indikasi tinggi, sedangkan kinerja yang mempunyai indikasi tinggi dalam pengukuran.
- c. Jawaban N (Netral) diberi skor 3, sebagai jawaban dari kemampuan mempunyai indikasi cukup tinggi dan motivasi mempunyai indikasi

cukup tinggi sedangkan kinerja yang mempunyai indikasi cukup tinggi dalam pengukuran.

- d. Jawaban TS (Tidak setuju) diberi skor 2, sebagai jawaban dari kemampuan mempunyai indikasi Rendah dan motivasi mempunyai indikasi Rendah, sedangkan kinerja yang mempunyai indikasi Rendah dalam pengukuran.
- e. Jawaban STS (Sangat tidak setuju) diberi skor 1, sebagai jawaban dari kemampuan mempunyai indikasi Sangat rendah dan motivasi mempunyai indikasi Sangat rendah, sedangkan kinerja yang mempunyai indikasi Sangat rendah dalam pengukuran.

H. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang kurang valid memiliki arti validitas rendah (Arikuntoro,2006). Rumus yang digunakan adalah Rumus korelasi product moment (Arikuntoro,2006) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \pi r^2$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

N : Jumlah subjek uji coba

$\sum x$: Jumlah skor butir

$\sum x^2$: Jumlah skor butir Kuadrat

$\sum y$: skor total

$\sum y^2$: Jumlah skor total kuadrat

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r_t . Apabila r hitung nilainya diatas angka kritik taraf 5% maka pernyataan tersebut adalah valid, dan sebaliknya apabila r hitung berada dibawah angka kritik atau negatif, maka pernyataan tersebut tidak valid . Untuk taraf signifikan (α) 5% dengan angka kritik 0,30 (Sugiyono,2014). Kriteria keputusan adalah jika $r \geq r_t$ dengan taraf signifikan 5% maka dinyatakan signifikan. Dalam pengolahan data uji validitas pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS.

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konstisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan alat

ukur yang sama. Hasilnya oleh sebuah indeks yang memperlihatkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Rumus yang digunakan adalah Rumus Koefisien Cronbach alpha, yaitu: Suharsimi Arikunto (2002:191) Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir dikuadratkan

σ_t^2 : Jumlah Varians total dikuadratkan

Pengambilan keputusan uji reabilitas:

- a. Bila Suatu variable nilai reabilitasnya (Alpha Cronbach) $> 0,6$ dikatakan reliable.
- b. Bila suatu variable nilai realibitasnya (Alpha Cronbach) $< 0,6$ dikatakan tidak reliable.

I. Teknik Analisis Data

1) Rentang skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Analisis rentang skala ini digunakan untuk

mengetahui kemampuan dan motivasi kerja dan kinerja karyawan UD.Anugerah. Dalam penelitian ini rentang skala digunakan untuk mengetahui hasil dari perhitungan dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar,2005), sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban

Rs = rating scale (skala penilaian)

Maka rentang skala dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n((m - 1))}{m}$$

$$Rs = \frac{50((5-1))}{5}$$

$$Rs = \frac{200}{5}$$

$$Rs = 40$$

Berdasarkan perhitungan rentang skala diperoleh sebesar 40 dengan demikian skala penelitian setiap kriteria adalah:

Tabel 3.2
Skala penilaian Kemampuan, Motivasi dan Kinerja

Kriteria	Kemampuan	Motivasi	Kinerja
50 – 89	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
90 – 129	Rendah	Rendah	Rendah
130 – 169	Cukup	Cukup	Cukup
170 – 209	Tinggi	Tinggi	Tinggi
210 – 249	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Umar, 2005

Berdasarkan tabel 3.2 menjelaskan bahwa:

- a. Untuk nilai rentang skala 50 – 89 menunjukkan nilai variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat rendah.
- b. Untuk nilai rentang skala 90 – 129 menunjukkan nilai variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan rendah.
- c. Untuk nilai rentang skala 130 – 169 menunjukkan nilai variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan cukup .
- d. Untuk nilai rentang skala 170 – 209 menunjukkan nilai variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan tinggi.
- e. Untuk nilai rentang skala 210 – 249 menunjukkan nilai variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat tinggi.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, diketahui

dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2006). Pada grafik normal plot, dengan asumsi :

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Deteksi multikolonieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan

menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *Cut Off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* > 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir (Imam Ghozali, 2006). Jika nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *TOLERANCE* lebih dari 0,1 maka diindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas (Singgih Santoso, 2002). Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolineritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Imam Ghozali (2006) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*). Refleksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *ZPRED* dan *SRESID* (Singgih Santoso, 2002). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar scatterplot :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (Bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskidastisitas.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel indenpenden yaitu kemampuan dan motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja)

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (kemampuan dan motivasi)

e = Error / variabel pengganggu

Analisis regresi berganda mempunyai dua pengujian hipotesis yaitu uji F untuk pengujian hipotesis pertama dan Uji t untuk pengujian hipotesis kedua, dimana uji F digunakan untuk menguji semua variabel independen secara bersama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara terpisah berpengaruh terhadap variabel dependen (Sanusi, 2011: 138).

J. Uji Hipotesis

a) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis nol untuk uji F adalah bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, R^2 sama dengan nol ($H_0: R^2=0$). Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F (Sugiyono, 2015: 192).

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Dimana:

F = Rasio

R = Koefisien regresi yang dikuadratkan

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Dan untuk pengujian hipotesis maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apabila probabilitas $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).
2. Apabila probabilitas $\geq 0,05$ atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

b) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dengan cara membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana rumus t test (t_{hitung}) sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel bebas

Berdasarkan uji statistik tersebut dikemukakan formulasi hipotesis:

1. Apabila probabilitas $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).
2. Apabila probabilitas $\geq 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

c) Uji Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui variabel mana yang lebih kuat berpengaruh dari kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Anugerah di Kabupaten Mojokerto yaitu dengan melakukan perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel. Variabel yang memiliki koefisien tertinggi maka variabel tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.